

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN KEBUMEN

Parmin, SE

ABSTRAKSI

Budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam keseharian kerja perawat memiliki kontribusi yang besar pada kinerja perawat.. Fenomena inilah yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian di RSUD Kebumen.

Responden pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di kecamatan Klirong dengan jumlah sampel 65 orang dengan metode *random sampling* dan rumus dari Slovin. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan bantuan program SPSS 18.00. Dalam metode kuantitatif, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dalam uji t hanya variabel kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa uji F bernilai signifikan sehingga diartikan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di RSUD Kebumen. Sehingga untuk meningkatkan kinerja perawat agar lebih baik diperlukan peningkatan dan perbaikan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan bagi masyarakat, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat dengan kegiatan pokok berupa pelayanan medis, baik peningkatan kesehatan (*promotive*), pencegahan penyakit (*preventive*), penyembuhan penyakit (*kurative*), dan pemulihan kesehatan (*rehabilitative*) yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan.

Sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, rumah sakit perlu mempunyai perawat yang memiliki kinerja secara baik, serta aktivitas-aktivitasnya mengarah kepada tujuan organisasi dan tidak bertentangan dengan etika profesi sebagai perawat.

Dalam penelitian Herman (2009:04), mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Lalu Lintas Jalan Raya di Kota Medan,

lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi pada intinya mengatur karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (*habits*), citra akademis, etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja.

Semakin banyaknya rumah sakit swasta maupun tempat penyembuhan di sekitar Kabupaten Kebumen secara tidak langsung harus menjadi pemicu bagi manajemen RSUD Kabupaten Kebumen agar lebih mengutamakan pelayanan jasa, terutama yang berkaitan langsung dengan pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien. Kinerja perawat dalam memberi pelayanan dan kenyamanan terhadap pasien

sangat berpengaruh pada tingkat ketertarikan dan minat masyarakat dalam memilih rumah sakit. Karena itulah penulis tertarik untuk meneliti kinerja perawat yang masih kurang maksimal dalam melakukan pelayanan dan perawatan kepada pasien, karena perawatan yang maksimal kepada pasien akan menjadi tolak ukur kemajuan RSUD Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kebumen.”

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kebumen.”

Dan bertujuan Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kebumen, Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kebumen, Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Pada setiap organisasi, karyawan akan selalu berusaha agar lingkungan kerjanya mendukung kinerja mereka. Untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama yang baik antara karyawan maupun atasan. Berhasilnya suatu kerjasama sangat dipengaruhi oleh orang-orang yang berada didalamnya baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Adapun beberapa pengertian lingkungan kerja diantaranya menurut pendapat Basu Swastha. Menurut Basu Swastha (2005:14), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal

yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik.

Lingkungan kerja
(Nitisemito,1999:23) diukur dengan 3 indikator berikut, yaitu:

1. Kondisi kerja fisik
Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam pengaturan kondisi kerja ini termasuk pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak dan keamanan karyawan.
2. Masalah hubungan dengan atasan
Masalah hubungan dengan atasan berkaitan dengan pelimpahan wewenang, pemberian intruksi dan pemberian *support*.
3. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

Hubungan kerja sama karyawan juga berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila hubungan kerja antar karyawan baik, maka kinerja akan meningkat. Apabila lingkungan kerja sering terjadi perselisihan maka akan mengganggu kerja para karyawan, sehingga tidak optimal.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sifat individu maupun kelompok untuk bekerja sama dan melakukan pekerjaan secara lebih baik dan lebih banyak sesuai dengan tujuan organisasi.

Cara menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan (Kartono,2007:17) yaitu:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Kadang kala perlu menciptakan suasana santai
4. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat

5. Berikan kesempatan untuk maju
6. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas
7. Perlu diajak berunding
8. Pemberian insentif yang terarah
9. Fasilitas yang menyenangkan

Budaya Organisasi

Budaya akan membentuk karakteristik serta membangun kepercayaan organisasi. Hicman dan Silva mengemukakan bahwa terdapat tiga langkah dalam mendorong budaya yang sukses, yaitu 3C (Purwanto,2008:67):

1. *Commitment* adalah perjanjian karyawan terhadap eksistensi organisasi.
2. *Competency* merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam rangka tujuan-tujuan organisasi.
3. *Consistency* merupakan kemantapan untuk secara terus-menerus berpegang pada komitmen dan kemampuannya sebagai karyawan yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi.

Wolseley dan Campbell (Daryatmi,2002:11) menyatakan bahwa orang yang terlatih dalam kelompok budaya organisasi memiliki indikasi berikut:

1. Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, dan terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran
2. Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, pemikiran yang kreatif, dan tidak menyukai penyimpangan dan pertentangan
3. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya
4. Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya
5. Memahami dan menghargai lingkungannya

6. Berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangga, masyarakat dan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab.

Pola pembiasaan dalam sebuah budaya sebagai sebuah nilai yang diakui bisa membentuk sebuah pola perilaku. Dalam hal ini Ferdinand Tonnies membagi kebiasaan kedalam beberapa pengertian antara lain (Herman,2009:22) :

1. Kebiasaan sebagai kenyataan obyektif sehari-hari yang merupakan kelaziman baik dalam sikap maupun dalam penampilan sehari-hari.
2. Kebiasaan sebagai kaidah yang diciptakan dirinya sendiri yaitu kebiasaan yang lahir dari diri pegawai itu sendiri yang kemudian menjadi ciri khas yang membedakan dengan yang lainnya.
3. Kebiasaan sebagai perwujudan kemauan untuk berbuat sesuatu yaitu kebiasaan yang lahir dari motivasi dan inisiatif yang mencerminkan adanya prestasi pribadi.

Kepuasan Kerja

Banyak cara yang dilakukan oleh setiap unit organisasi dalam mencapai tujuan serta sasarnya dengan efektif dan efisien.

Ada beberapa pendapat mengenai kepuasan kerja. Keith Davis (Tjahjono,2006:32) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai memandang pekerjaan mereka.

Tiga (3) komponen kunci kepuasan kerja tersebut dijabarkan sebagai berikut.

1. Fungsi dari nilai-nilai (*values*)
Nilai-nilai, dilain sisi disebut sebagai “kebutuhan pokok yang disyaratkan” yang ada dalam pikiran seseorang.
2. Kepentingan (*importance*)
Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan-perbedaan tersebut secara

kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka.

3. Persepsi (*perception*)

Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu. Mengingat bahwa persepsi mungkin bukan merupakan refleksi yang akurat dan lengkap dari suatu realitas yang objektif.

Menurut Blum (As'ad,1999:114), faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil, baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja menurut Veithzal Rivai (2006:309) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja (A.A. Anwar P. Mangkunegara,2000:45) yaitu:

1. Faktor individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).

2. Faktor lingkungan organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi itu antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir, gaji, pemberian *reward*, insentif dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Dessler (2000:12), terdapat 5 faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akuisisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kehadiran, meliputi regularitas, dipercaya dan ketepatan waktu
5. Konservasi, meliputi pencegahan, pemborosan dan pemeliharaan

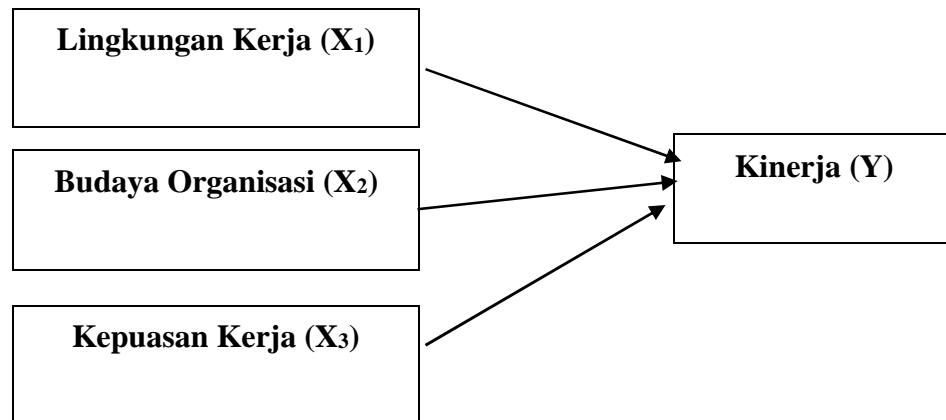
Penelitian Terdahulu

Subakti Syai'in (2007) melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk memperjelas inti bahasan dari penelitian, termasuk variabel yang berpengaruh dan menunjukkan hubungan antara variabel yang telah dijelaskan. Sesuai teori dan latar belakang, hal-hal yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja, maka kerangka penelitiannya adalah:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kebumen
- H₂ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kebumen
- H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kebumen
- H₄ : Secara simultan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat, serta meneliti lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel stimulus/independen, sedangkan subyek dari penelitian adalah perawat

yang bekerja di RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Kabupaten Kebumen.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus untuk diamati oleh peneliti, sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain (variabel dependen). Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja adalah kondisi– kondisi material dan psikologis dimana perawat tersebut bekerja. Lingkungan kerja diukur dengan (Nitisemito,1999:23):

1. Kondisi kerja fisik
2. Hubungan kerja dengan rekan kerja
3. Hubungan kerja dengan atasan

Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi memiliki indikator sebagai berikut (Wolseley dan Campbell dalam Daryatmi, 2002:11) :

1. Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat dan terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru
2. Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya
3. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya
4. Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban
5. Memahami dan menghargai lingkungannya
6. Berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab

2. Kepuasan Kerja (X₃)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai memandang pekerjaan mereka. Instrumen pengukur variabel kepuasan kerja menurut Smith *et al* (Dessler, 2007:23) yaitu kepuasan terhadap:

1. Menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
2. Jumlah kompensasi yang diterima pekerja.
3. Kesempatan untuk promosi jabatan.
4. Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku serta dukungan rekan sekerja.

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Menurut Dessler (2007:12) terdapat 5 faktor penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akuisisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kehadiran, meliputi regularitas, dipercaya dan ketepatan waktu
5. Konservasi, meliputi pencegahan, pemborosan dan pemeliharaan

Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert. Kuesioner ini terdiri atas pernyataan yang disusun sesuai indikator pada tiap variabel yang terdapat pada penelitian ini.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2005:20). Data primer dari penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner pada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain (Sugiyono, 2005:20). Data ini meliputi data struktur organisasi, internet, sumber bacaan dan sumber-sumber lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1). Kuesioner

- a. Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga sulit untuk diartikan sebagai sesuai atau tidak sesuai.
- b. Tersedianya jawaban di tengah dapat menimbulkan kecenderungan memilih jawaban tengah tersebut bagi subyek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawaban.
- c. Maksud kategorisasi SS-S-TS-STSS adalah untuk melihat kecenderungan pendapat subyek ke salah satu kutub.

2). Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PTT (Pegawai

N

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Toleransi presisi ketepatan rata-rata (10%)

Ukuran sampel yang dapat diambil berdasarkan rumus diatas adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{188}{1 + 188 (0,1)^2} \\ &= \frac{188}{1 + 1,88} = 65,2 \text{ responden} \end{aligned}$$

Jadi berdasarkan rumus diatas dapat diambil sampel dari populasi sebanyak 65 responden.

Tidak Tetap) di RSUD Kabupaten Kebumen yang berjumlah 188 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang bisa mewakili. Teknik yang dipakai adalah *Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan menggunakan rumus Slovin (Umar,1999:78), yaitu:

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah:

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistika

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian

dengan bantuan program SPSS 18.00. Analisis statistika terdiri dari:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas data dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Secara statistik, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari perhitungan metode *Product Moment* harus dibandingkan dengan angka tabel *r Product Moment*. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 18.00 *for windows* dengan rumus dasar sebagai berikut (Arikunto,2009:160):

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = angka indeks korelasi "r" *Product Moment*

X = skor butir pertanyaan/pernyataan

Y = skor total

N = cacah subyek uji coba

Butir pertanyaan dalam instrumen dinyatakan valid apabila perolehan indeks korelasi skor butir dengan skor total (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan r_{tabel} (Arikunto, 2009:162).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_t^2 : Varians total

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2009:30) multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Setiap analisis harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Istilah multikolinearitas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linear pasti, dan istilah kolinearitas dengan derajat satu hubungan linear (Gujarati dalam Ghazali, 2009:49).

2. Uji Normalitas

pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Teknik pengujian ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* berikut:

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi atas masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebarannya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross-section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili

berbagai ukuran. Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplott* (Gujarati dalam Ghozali,2009:53).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah (Arikunto,2002:85):

d. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : a = konstanta
 b_1 = koefisien regresi untuk lingkungan kerja
 b_2 = koefisien regresi untuk budaya organisasi
 b_3 = koefisien regresi untuk kepuasan kerja
Y = Kinerja
 X_1 = Lingkungan kerja
 X_2 = Budaya organisasi
 X_3 = Kepuasan kerja
e = *Standard error*

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan:

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Rumusnya adalah:

$$T_{hit} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi parsial

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah data/kasus

Kriteria uji t adalah sebagai berikut (Ghozali,2009:91):

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

2). Uji Hipotesis Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi

pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Rumusnya adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data/kasus

k : Jumlah variabel independen

Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Ghozali,2009:91):

- Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
- Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

f. Koefisien Determinasi / *r square*

Koefisien determinasi dipakai untuk mencari besaran prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai *R square*.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum RSUD Kabupaten Kebumen

Sejarah Berdirinya RSUD Kabupaten Kebumen

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen didirikan pada tahun 1916 dengan nama “*Zending Hospital Panjurung*” yang dikelola oleh Yayasan Kristen di bawah naungan pemerintah Hindia Belanda. Karena Belanda menyerah kepada Jepang pada tahun 1942, maka *Zending Hospital Panjurung* menjadi milik pemerintah pendudukan Jepang sampai tahun 1945.

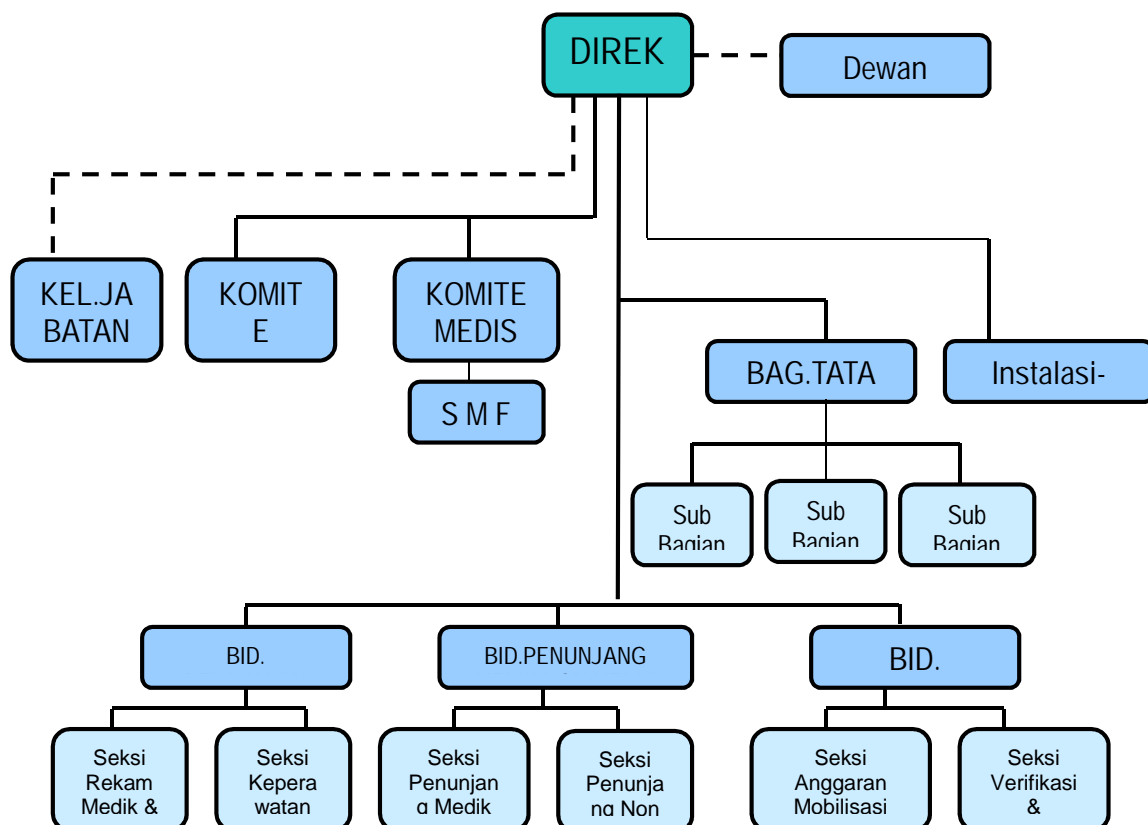
Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen merupakan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan masyarakat milik pemerintahan daerah yang berada di wilayah administrasi Kabupaten Kebumen

sebagai rumah sakit rujukan. Dewasa ini Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen telah mengalami perkembangan dalam melayani masyarakat.

Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 54 Tahun 2004 tanggal 14 Juli 2004 Lembaran Daerah No 66 Tahun 2004 Seri D Nomor 25 Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen berubah menjadi Badan Pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen dengan status Eselon II. Namun pada tahun 2008 dengan Peraturan Bupati Kebumen No.86 Tahun 2008 Seri C menjadi RSUD Kebumen dengan eselon III, kepala rumah sakit dipimpin oleh Direktur.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi RSUD Kabupaten Kebumen



Sumber: Data primer diolah, 2011

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan terhadap responden yang telah mengisi

kuesioner untuk mengetahui prosentase karakteristik responden tersebut.

Analisis Statistika

Analisis statistika ini dilakukan dengan menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian berikut :

Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas digunakan *Product Moment* pada angka *corrected item total correlation* SPSS 18.00, dengan *degree of freedom* 63 ($df = n - 2 = 65 - 2$) maka r tabel sebesar 0,248.

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)
2. Variabel Budaya Organisasi (X_2)
3. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)
4. Variabel Kinerja (Y)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika r alpha > maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya

jika r alpha < maka variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

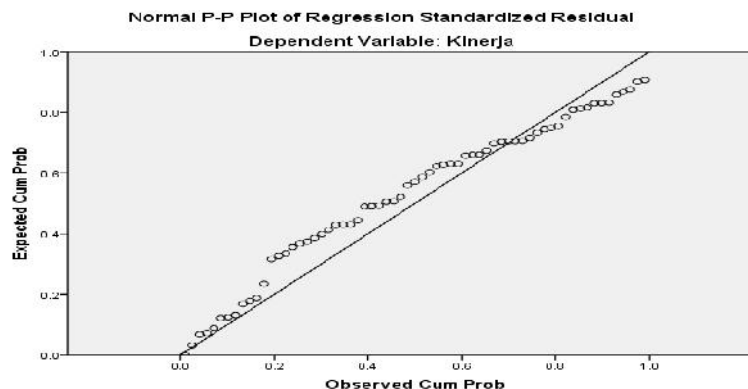
2. Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen/ keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal

Gambar 4.3
Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2011

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b₂ = Koefisien regresi variabel budaya organisasi

b₃ = Koefisien regresi variabel kepuasan kerja

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Budaya organisasi

X₃ = Kepuasan kerja

Y = Kinerja

e = *Standard error*

Adapun hasil dari perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Regresi Berganda Hasil Perhitungan Program SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				B
1 (Constant)	6.397	2.147		2.979	.004		
Lingk. Kerja	.153	.069	.261	2.222	.030	.940	1.064
Budaya org	.144	.088	.188	1.630	.108	.969	1.032
Kepuasan krj	.276	.130	.245	2.116	.038	.963	1.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2011

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 6,397 + 0,153X_1 + 0,144 X_2 + 0,276X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b₁, b₂ dan b₃ dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 6,397

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak terpengaruh oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja, maka nilai kinerjanya sebesar 6,397 satuan.

2. Variabel Independen

a. b₁ = 0,153

Koefisien regresi untuk X₁ sebesar 0,153, artinya setiap pengurangan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X₁) maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,153 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. b₂ = 0,144

Koefisien regresi untuk X₂ sebesar 0,144, artinya setiap pengurangan 1 satuan pada variabel budaya organisasi (X₂) maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,144 satuan,

apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. b₃ = 0,276

Koefisien regresi untuk X₃ sebesar 0,276, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja (X₃) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,276 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan:

1. Jika probabilitas > 0,05 dan t hitung < t tabel, maka koefisien variabel tidak signifikan.
2. Jika probabilitas < 0,05 dan t hitung < t tabel, maka koefisien variabel signifikan.

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10. Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,222 > t tabel 1,669 dengan tingkat

signifikansi $0,030 < 0,05$ ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel Budaya Organisasi

Dari Tabel 4.10 menunjukkan bahwa t hitung sebesar $1,630 < t$ tabel $1,669$ dengan signifikansi $0,108 > 0,05$ ini berarti budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Dari Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa t hitung sebesar $2,116 > t$ tabel $1,669$ dengan signifikansi $0,009 < 0,05$ ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menemukan signifikansi pengaruh variabel secara bersama-sama. Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji Simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.723	3	16.241	5.435	.002 ^a
Residual	182.292	61	2.988		
Total	231.015	64			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan krj, Budaya org, Lingk. Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2011

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} adalah 5,435 dengan tingkat signifikansi 0,002. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga diartikan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di RSUD Kebumen.

Koefisien Determinasi (*R square*)

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.211	.172	1.72870

a. Predictors: (Constant), Kepuasan krj, Budaya org, Lingk. kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2011

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh 0,211 artinya 21,1% kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya 78,9% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Implementasi Manajerial

Pembahasan dan implementasi manajerial dari hasil analisis data di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta regresi pada persamaan model dalam penelitian ini menunjukkan nilai konstanta positif yaitu 6,397 yang berarti nilai tetap kinerja yang tidak terpengaruh oleh

variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja di RSUD Kabupaten Kebumen sudah baik dan berkualitas.

2. Hasil t hitung uji parsial lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $2,222 > t$ tabel $1,669$ dengan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut dapat diimplementasikan bahwa lingkungan kerja perawat RSUD Kebumen sudah baik dan perlu untuk melakukan perbaikan secara signifikan pada lingkungan kerja, seperti perbaikan fasilitas kerja dan gedung karena mempengaruhi kinerja perawat RSUD Kebumen secara signifikan.
3. Hasil t hitung uji parsial budaya organisasi terhadap kinerja sebesar $1,630 < t$ tabel $1,669$ dengan tingkat signifikansi $0,108 > 0,05$ ini berarti variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut dapat diimplementasikan bahwa budaya organisasi perawat RSUD Kebumen sudah baik dan tidak diperlukan untuk melakukan perbaikan secara signifikan pada budaya kerja, seperti kebebasan berpendapat, adaptasi lingkungan dan kebijakan karena tidak terlalu mempengaruhi kinerja perawat RSUD Kebumen.
4. Hasil t hitung uji parsial kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $2,116 > t$ tabel $1,669$ dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$ ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implementasi manajerial dari hasil ini adalah dengan menerapkan kebijakan dan suasana yang mendukung kepuasan kerja bagi karyawan yang lebih baik lagi karena pengaruh kepuasan kerja sangat besar bagi kinerja karyawan, sekaligus paling dominan diantara variabel lain dalam penelitian ini.

5. F_{hitung} dari penelitian adalah $5,435$ dengan tingkat signifikansi $0,002$. Karena signifikansi lebih kecil dari $0,05$, sehingga diartikan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di RSUD Kebumen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan kuantitatif yang disebabkan adanya permasalahan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja di RSUD Kebumen yang berhubungan dengan cara kerja dan kebiasaan dalam melakukan unjuk kerja untuk pelayanan pasien.

1. Pada hasil penelitian mengenai lingkungan kerja disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu jika lingkungan kerjanya kondusif maka kinerjanya semakin baik, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja.
2. Pada hasil penelitian mengenai budaya organisasi disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu jika budaya organisasinya baik begitu juga dengan kinerjanya, sehingga semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja perawat (RSUD) Kebumen.
3. Pada hasil penelitian mengenai kepuasan kerja disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu jika kepuasan kerjanya terpenuhi maka kinerjanya semakin baik, sehingga semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja perawat (RSUD) Kebumen.
4. Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel valid (sah) dan reliabel (handal).

Sedangkan berdasar uji asumsi klasik, semua data tidak memiliki masalah dengan multikolineritas, heterokedastisitas dan uji normalitas, sehingga model regresi dapat dipakai.

5. Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa :
 - a. Variabel kepuasan kerja sebesar $2,116 > t \text{ tabel } 1,669$ dengan signifikansi $0,009 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kebumen.
 - b. Variabel lingkungan kerja sebesar $2,222 > t \text{ tabel } 1,669$ dengan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kebumen.
 - c. Variabel budaya organisasi sebesar $1,630 < t \text{ tabel } 1,669$ dengan signifikansi $0,108 > 0,05$ sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kebumen.
6. Hasil uji F menunjukkan F_{hitung} tingkat signifikansi 0,002. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga diartikan bahwa bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di RSUD Kebumen.
7. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian di peroleh 0,211 artinya 21,1% kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya 78,9% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Saran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Kebumen secara signifikan adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Karena itu diperlukan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan kepuasan kerja seperti perbaikan ruang kerja/gedung, peningkatan kompensasi maupun insentif material dan non material serta motivasi, agar tercipta kinerja perawat di RSUD Kebumen yang lebih baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian Herman (2009), dan Subakti Syai'in (2007) yang menemukan pengaruh positif lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
2. Variabel budaya organisasi ditemukan tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kebumen. Oleh karena itulah pihak RSUD Kebumen tidak dianjurkan untuk melakukan kebijakan yang lebih banyak berkaitan dengan budaya organisasi perawat, seperti penguatan misi, komitmen dan peningkatan koordinasi dalam pekerjaan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Herman (2009), dan Dewi Ma'rifah (2005) yang menemukan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini termasuk dalam prosentase kecil. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Kebumen selain variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Daryatmi. 2002. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah BKD BPR Kabupaten Karanganyar*. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Dessler, Garry. 1997. *Human Resource Management, Jilid 2 (Terjemah)*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Dewi Ma'rifah. 2005. *Pengaruh Kepuasan kerja Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*. Universitas Airlangga Surabaya: Studi Pengembangan Sumber Daya Alam Program Pasca Sarjana
- Diklat Mata Kuliah Sumber Daya Manusia. *Budaya Organisasi*. http://www.gunadarma.ac.id/bab_10_budaya_org?sch. Posting 22 Agustus 2009. Akses 21 Agustus 2010.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2001 *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: BPFE Undip
- Herman. 2009. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Medan*. Universitas Sumatera Utara: Program Pascasarjana
- Kartono, Kartini. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi 2*. Jakarta: Penerbit Salemba
- Malthis, Robert L. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S. 1999. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Purwanto. 2008. *Budaya Perusahaan, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rifa'i, Veithzal. 2006. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Syai'in, Subakti. 2007. *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Parametrik*. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. 1993. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Swastha, Basu. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Tjahtjono, Binawan Nur. 2006. *Pengaruh Kepuasan kerja Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Jasa Marga Propinsi Jawa Tengah*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Program Pascasarjana Konsentrasi Sumber Daya Manusia
- Umar, Husein. 1999. *Metodologi Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers